



# Consolidar la creación de empleo y la mejora de los salarios

■ Más de 21 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social

■ Regulación de las retribuciones en la negociación colectiva

■ Hay margen para subir salarios

■ IA, género y trabajo

Revista

AS

Nº 58. Junio 2024

**Equipo de redacción:**

Raquel Boto, Ana Hermoso,  
Laura Hormigos, Raúl Olmos,  
Amaia Otaegui, Ana Santana,  
Esmeralda Sanz, Alberto Teso y  
Mari Cruz Vicente.

**Colaboran en este número:**

Natalia Arias, Mari Luz Rodríguez.

**Edita:** Confederación Sindical  
de CCOO.

**Elabora:** Secretaría Confederal  
de Acción Sindical y Empleo.

**Realiza:** Goyi Cebrián. Secretaría  
Confederal de Comunicación.

**Fotos e ilustraciones:** Freepik,  
Julian Rebollo.

[accionsindical@ccoo.es](mailto:accionsindical@ccoo.es)



Accede a  
números  
anteriores

# SUMARIO



3

EDITORIAL

9

*EVOLUCIÓN DEL EMPLEO.*  
**MÁS DE 21 MILLONES DE PERSONAS AFILIADAS  
A LA SEGURIDAD SOCIAL**

15

**LA REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES  
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

25

*CON LOS MÁRGENES EMPRESARIALES  
EN MÁXIMOS*  
**HAY MARGEN PARA SUBIR SALARIOS**

31

**IA, GÉNERO Y TRABAJO**

35

*CARLOS PRIETO.*  
**LAS METAMORFOSIS DEL TRABAJO Y  
LA RELACIÓN SALARIAL**

38

**ESTADÍSTICAS DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

# CONSOLIDAR LA CREACIÓN DE EMPLEO Y LA MEJORA DE LOS SALARIOS



**“Sin caer en triunfalismos, hemos de poner en valor el avance cualitativo de la situación socioeconómica en nuestro país, ya que lo que está aconteciendo responde en buena parte a los planteamientos sindicales”**

**MARI CRUZ VICENTE PERALTA**

Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

**C**omo viene siendo habitual en la Revista de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo, en este número contamos con la información referente a los datos de los convenios colectivos que se han publicado hasta el mes de abril de este año.

## AVANCE CUALITATIVO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

Al igual que los resultados de la negociación colectiva desarrollada en 2023, y guiados por el V AENC, los datos avanzan que la mejora de los incrementos salariales nos sitúan en la senda de la recuperación salarial.

Según los datos publicados por el Observatorio de Márgenes Empresariales, elaborado por la Agencia Tributaria y el Banco de España, la masa salarial en el primer trimestre de 2024 ha crecido un 1,6% en relación al primer trimestre de 2023.

**Tras la reforma laboral de 2021, ese crecimiento se basa en la creación continuada de empleo y en la mejora de su calidad, pero también en que ese empleo generado se ha producido en sectores y ocupaciones con mejores salarios e impulsados por la negociación colectiva.**

Tras la pérdida sufrida este tiempo atrás a favor de las rentas del capital, a raíz de la crisis de inflación y por el impacto desigual del reparto de sus costes, el incremento de la masa salarial supone que ha empezado a recuperar peso en el reparto de la riqueza generada en el interior de las empresas.

Continuar con esta evolución de los salarios es completamente posible, dado que los márgenes empresariales siguen marcando retos históricos y, además, el beneficio bruto sobre ventas de las empresas se incrementa cuatro décimas y alcanza el 12,5 %.

Sin caer en triunfalismos, hemos de poner en valor el avance cualitativo de la situación socioeconómica en nuestro país, ya que lo que está aconteciendo responde en buena parte a los planteamientos sindicales. Pero es evidente que a un sindicato como **CCOO**, que aspiramos a alinear los intereses de parte, dentro del interés general del país, nos corresponde situar los mensajes en la reivindicación de forma incisiva.

En un país aún marcado por una tasa alta de desempleo, por bajos salarios y por múltiples formas de precariedad y desigualdad, “lo que falta” es mucho, y está marcado igualmente por una política de rentas desigual y por unas políticas públicas insuficientes.

A ello, hay que añadir el grave problema del precio abusivo de la vivienda, que está suponiendo un gran obstáculo para todas las personas en general y las más jóvenes en particular, en el acceso a un bien de primera necesidad que permita el desarrollo de una vida digna. Pero, además, si no se pone freno a los precios disparatados, tanto en el alquiler como en la compra de vivienda, acabarán afectando al empleo y al propio desarrollo económico del país.

## **SEGUIR DESARROLLANDO NUESTRA ESTRATEGIA SINDICAL**

Como primera distribución de la renta entre capital y trabajo, a través de la negociación colectiva hemos de seguir desarrollando nuestra estrategia sindical de incremento de los salarios como se ha mencionado, generando derechos en los convenios colectivos y adaptando sus contenidos a los efectos que las transiciones en marcha

(ecológica, digital) ya están produciendo, teniendo como objetivo el empleo y los derechos laborales. Pero al tiempo, una negociación colectiva que aborde la perspectiva de género desde una dimensión transversal, que ponga coto a la desigual posición de las mujeres en el mercado de trabajo, desde la convicción de que los planes de igualdad, junto con los convenios, son los instrumentos idóneos para avanzar en esa necesaria igualdad.

**“El diálogo social sigue siendo nuestra apuesta para avanzar en derechos laborales y sociales, y la reducción de la jornada laboral es nuestro reto más inmediato para garantizar que la jornada máxima legal se sitúe en 37,5 horas en 2025”**



Tras varios intentos de reconducir las discrepancias sobre la **REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO** en el marco bilateral de negociación con las organizaciones empresariales, los resultados provisionales no se están encaminando convenientemente.

Somos conscientes de lo relevante que sería un acuerdo tripartito en una materia tan central como ésta, y por eso seguimos apostando por el acuerdo en el ámbito bipartito, pero sin renunciar al ámbito tripartito necesario para llevar a cabo una reforma legal de estas características.

Estamos a punto de cerrar un acuerdo de desarrollo reglamentario de la Ley 4/2023 para **GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y LGTBI**, que va a llevar a desarrollar una serie de medidas en los convenios colectivos para garantizar los derechos y el respeto a la diversidad en los centros de trabajo.

Quedan asuntos pendientes de gran interés para la **MEJORA DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS MÁS JÓVENES** que merece una atención especial pues cuentan con una tasa de desempleo muy por encima de la media del país. Por eso seguimos defendiendo la necesidad de que se apruebe el **Estatuto de las personas en Prácticas No Laborales**, en los términos que se alcanzaron con los sindicatos y que se aborde la negociación del desarrollo reglamentario de los contratos formativos laboralizados.

Otra cuestión que tiene una relación directa en el empleo y su mejora es la **REFORMA DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN ESPAÑA**. Toda vez que el Comité de Derechos

Sociales de la UE ha considerado que su regulación no se ajusta al cumplimiento de la Carta Social Europea que España ha ratificado, y sin perder de vista los trabajos necesarios para **abordar la necesaria reforma el Estatuto de los Trabajadores**, debemos dotarnos de una nueva herramienta que de solución a los problemas y necesidades de las personas trabajadoras en pleno siglo XXI.

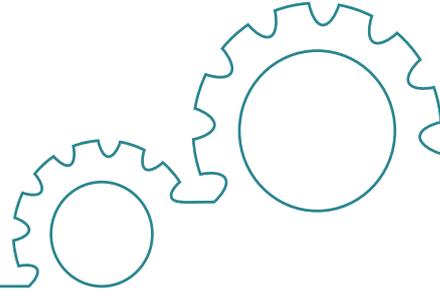
Por tanto, hemos de tener la organización engrasada para llevar adelante estos cambios tan necesarios a través de una negociación colectiva donde se refuerce la participación y la cercanía de las personas trabajadoras afectadas en cada ámbito por el convenio correspondiente, pues una cuestión central para fortalecer la principal acción sindical en el marco de la autonomía colectiva es la posibilidad de generar norma laboral entre las partes.

Una atribución de enorme potencial, y cada vez más apelada a trasladar más contenidos desde la norma legislativa.

**Hemos de seguir desarrollando nuestra estrategia sindical de incremento de los salarios, generando derechos en los convenios y adaptando sus contenidos a los efectos que las transiciones en marcha (ecológica, digital) están produciendo, teniendo como objetivo el empleo y los derechos laborales. Pero, al tiempo, una negociación colectiva que aborde la perspectiva de género desde una dimensión transversal, que ponga coto a la desigual posición de las mujeres en el mercado de trabajo”**



## **MODIFICACIÓN DEL ART. 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



En la aprobación del RDL sobre las prestaciones de desempleo, el Gobierno ha introducido un punto que modifica la redacción del artículo 84 del ET, y que precisamente afecta a la estructura de la negociación colectiva y a la relación de las unidades de negociación que recoge el artículo 83. Una modificación de este mismo artículo ya se recogía en el decreto rechazado en el mes de enero en el Congreso. Los cambios responden a la intención de recabar el apoyo del PNV a las medidas sobre las prestaciones y subsidios por desempleo, pero no han sido ni pactada ni abordada en el marco de la mesa de diálogo social.

**“El diálogo social sigue siendo nuestra apuesta para avanzar en derechos laborales y sociales, y la reducción de la jornada laboral es nuestro reto más inmediato para garantizar que la jornada máxima legal se sitúe en 37,5 horas en 2025”**

El cambio supone atribuir a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos de ámbito autonómico, la prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que cuenten con las mayorías necesarias, y que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que las fijadas en los convenios o acuerdos estatales.

Esta prioridad aplicativa se trasladaría también a los convenios provinciales siempre que así lo previesen los acuerdos interprofesionales de Comunidad Autónoma. Estas prioridades aplicativas respetarán las materias indisponibles que figuran en el artículo 84.5 del ET consideradas como materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal.

Sobre este aspecto, hay que señalar en primer lugar que no es de recibo irrumpir en el Estatuto de los Trabajadores, en especial en una materia tan sensible como la estructura de la negociación colectiva, sin abordarlo en la mesa de diálogo social. Este cambio no es que no se haya acordado, es que ni siquiera se ha planteado en el ámbito tripartito.

En segundo lugar, la prioridad aplicativa se sitúa solo en el ámbito autonómico, salvo que las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias decidan, a través de un acuerdo interprofesional del artículo 83, otorgar la prioridad aplicativa a los convenios provinciales.

Por otro lado, cabe subrayar que la realidad sectorial de la negociación colectiva española cuenta con varios ámbitos de actuación. Está basada en buena medida en convenios provinciales como lo demuestran los 588 convenios provinciales que en 2023 tuvieron efectos económicos (excluyendo los que corresponden a las autonomías uniprovinciales).

Esto sigue planteando el reto de la articulación de los diferentes ámbitos de convenios y la racionalización de las unidades negociables para que, una vez dejado atrás el riesgo de que los convenios de empresa pudieran rebajar algunas condiciones esenciales del convenio sectorial como son los salarios, sea la autonomía colectiva quien fije las normas de concurrencia entre convenios.

En economías abiertas y en transición, con empresas que se trasladarán de unos centros productivos a otros y de unos territorios a otros, debemos apostar por elementos comunes que protejan y regulen las condiciones de trabajo de las personas. Por ello, el ámbito estatal es determinante y fundamental para no generar asimetrías indeseables, al igual que es necesario considerar que la igualdad no supone uniformidad ni homogeneidad.

Como sabemos, hemos de desarrollar la negociación colectiva sobre realidades productivas y marcos geográficos muy diversos, donde cada sector responde a características distintas y trayectorias históricas diferentes.

## **POLÍTICA SINDICAL Y 13º CONGRESO CONFEDERAL**

En breve iniciaremos los debates sobre nuestra estrategia de política sindical de cara al próximo proceso congresual, donde sin duda, entre otras muchas reflexiones y propuestas, reivindicaremos la centralidad de trabajo y del empleo como elemento de cohesión de nuestra sociedad.

Desarrollaremos el papel de la negociación colectiva como la primera distribución de la renta entre capital y trabajo, y también profundizaremos en las propuestas relativas al segundo nivel de distribución de la renta, proponiendo medidas para una fiscalidad más justa y la defensa del papel redistributivo del Estado, a través de potenciar los servicios públicos y el estado de bienestar, imprescindibles para reducir las desigualdades económicas y sociales, evitar las fracturas sociales que se están produciendo, e impedir que se cronifiquen en el futuro.



**EL PODER DE CAMBIAR  
LAS COSAS**

[cambiarlascosas.ccoo.es](http://cambiarlascosas.ccoo.es)

La **subida** del *salario* mínimo

**Reducir** la *brecha* salarial

**Blindar** las *pensiones*

**Negociar** *planes* de igualdad



**CCOO**

#EsFeminismo  
#FeminismoSindical

# MÁS DE 21 MILLONES DE PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

La solidez de los datos mensuales de empleo demuestra que las medidas que se han puesto en marcha en los últimos años, desde el diálogo social, son útiles para mejorar las condiciones del empleo de las personas trabajadoras.



## ¡Por el #PlenoEmpleo!



**21.032.661** personas afiliadas a la Seguridad Social en el mes de marzo<sup>1</sup>. El primer mes en la historia donde se supera la barrera de los 21 millones.

1

En términos desestacionalizados

Corría el año 2015 y el partido que gobernaba en aquel momento diseñó una campaña en la que mezclaba un eslogan electoral con una promesa: alcanzar las 20 millones de personas ocupadas en 2020. Eso suponía la creación neta de 2,5 millones de empleos en el siguiente lustro (medio millón al año), puesto que la EPA indicaba que esa era la distancia que nos separaba de tan redondo número.

Dos años después, en 2017, incluso aseguraban que se alcanzaría ese objetivo un año antes, en 2019. En esos dos años el número de personas

ocupadas se había incrementado en un millón, llegando a los 18,5 millones, y el 60% de ese aumento se debía a personas con contratos temporales. No parecían suficientes elementos para pensar que esa promesa podría ser cumplida.

El PP dejó el gobierno antes de lo previsto, como todo el mundo sabe. En el momento en que M. Rajoy abandonó la Moncloa, la última EPA publicada indicaba que había 18,8 millones de personas ocupadas. El saldo que arrojaban los tres últimos años de gobierno del PP se puede ver en la tabla 1. El total de personas ocupadas con contrato temporal pasó del 19,5% al 21,7%.

Los siguientes años estuvieron marcados por los efectos que sobre el empleo tuvo la pandemia, con un año 2020 en el que descendió el número de personas ocupadas en cerca de medio millón (especialmente asalariadas con contrato temporal). No obstante, el saldo resultante de esos años en términos de empleo fue positivo. **(Ver tabla 2)**

Finalmente, y teniendo en cuenta exclusivamente los primeros trimestres de cada año, en 2022 se alcanzaron los 20 millones de personas ocupadas. En un solo año se superaron los datos de ocupación previos a la pandemia, con un incremento de cerca de 960.000 empleos, y con un crecimiento basado mayoritariamente en contratos indefinidos.

**TABLA 1. PERSONAS OCUPADAS (EN MILES)**

AÑO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		NO ASALARIADOS	TOTAL
	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.		
1T- 2015	9.541	2.337	1.457	1.060	3.061	17.455
1T -2018	10.260	2.988	1.408	1.136	3.082	18.874
DIFERENCIA	+720	+651	-48	+76	+21	+1.149

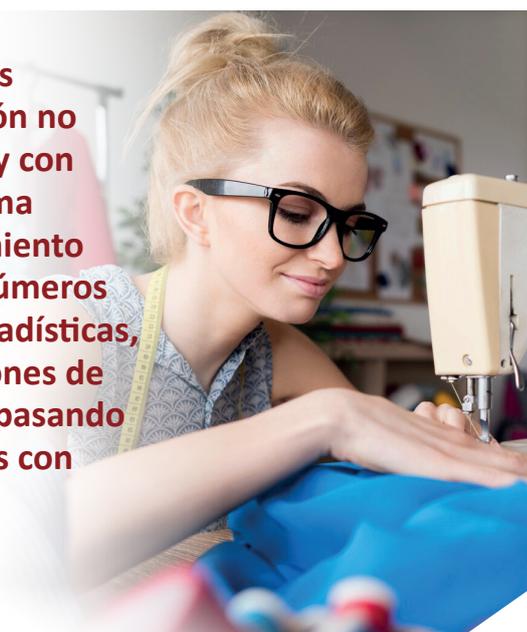
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística

**TABLA 2. PERSONAS OCUPADAS (EN MILES)**

AÑO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		NO ASALARIADOS	TOTAL
	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.		
1T- 2018	10.260	2.988	1.408	1.136	3.082	18.874
1T -2021	10.816	2.889	1.440	972	3.123	19.240
DIFERENCIA	+556	-99	+32	-164	+41	+366

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística

**En los dos últimos años los niveles de ocupación no han dejado de crecer, y con los efectos de la reforma laboral a pleno rendimiento se están alcanzando números nunca vistos en las estadísticas, superando los 21 millones de personas ocupadas, y pasando de un 64% de personas con contrato indefinido a un 72%. (Ver tabla 3)**



**TABLA 3. PERSONAS OCUPADAS (EN MILES)**

AÑO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		NO ASALARIADOS	TOTAL
	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.		
1T- 2022	11.418	3.052	1.459	1.088	3.179	20.197
1T-2023	12.669	2.260	1.743	798	3.164	20.634
1T -2024	13.332	2.100	1.895	737	3.186	21.250
DIFERENCIA 2024-2022	+1.913	-953	+436	-351	+7	+1.053

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística

Este crecimiento en la ocupación se debe analizar conjuntamente con la evolución de la población activa, que también se ha elevado. Esto da una tasa de ocupación que aumenta ocho décimas respecto de 2023, y que se encuentra 1,6 puntos por encima de la que había antes de la pandemia. Como se puede ver en la **tabla 1 del ANEXO**, el crecimiento ha sido superior en mujeres que en hombres.

Respecto de las principales economías de la UE, y contabilizando los datos de los cuartos trimestres (los últimos publicados por Eurostat en el momento en que elaboramos este artículo), España ha sido el país que más ha aumentado su población empleada, duplicando el crecimiento de 2022, y siendo el segundo país que más crece desde 2019 (**Tabla 2 del ANEXO**).

## AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las 21.032.661 personas referenciadas al inicio del artículo supone que también durante cuatro años consecutivos el número de personas afiliadas no ha dejado de aumentar. Cuatro años que se iniciaron el mes de mayo de 2020, primer mes después de los dos primeros de la pandemia, en los que se perdieron aproximadamente 960.000 afiliaciones a la Seguridad Social. Desde esa fecha hay 2,5 millones de personas más en situación de alta.

El crecimiento afiliativo sigue siendo superior en mujeres, como cada mes desde mayo de 2021.

En ese periodo se han incorporado un millón de mujeres a la Seguridad Social, por 800.000 hombres.

**Por territorios**, excepto Melilla, aumenta en todos el número de personas afiliadas. Illes Balears y las Islas Canarias siguen siendo las que más crecen, aunque en menor medida que en el año anterior. Les siguen Madrid, País Valencià y Catalunya. Extremadura, Cantabria y Asturias que son las que crecen en menor medida (**ver tabla 4 del ANEXO**).

TABLA 4. POBLACIÓN ACTIVA Y POBLACIÓN OCUPADA			
	1T 2019	1T 2023	1T 2024
POBLACION ACTIVA	22.825,4	23.820,5	24.227,9
<i>Evolución interanual</i>	155,1	409,2	407,4
	(+0,68%)	(+1,72%)	(+1,68%)
TASA ACTIVIDAD	58,35	58,44	58,63
TASA OCUPACIÓN	49,78	50,62	51,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística



**Por tipo de contrato**, en dos años el peso relativo de las personas con contrato indefinido ha crecido más de 11 puntos porcentuales, siendo más acusado entre los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo.

**Los desgloses por sexos** aparecen en la **tabla 5 del ANEXO**.

## DESEMPLEO

El desempleo ha descendido 1,1 puntos en el último año, quedando en un 12,3%. Como se puede ver en la **tabla 6 del ANEXO**, la bajada ha sido más acusada en mujeres (1,6 frente a 0,7 en hombres).

La evolución ha sido desigual en función del territorio, con Navarra, Illes Balears y Canarias reduciendo el desempleo en más de 2 puntos y, por el contrario, aumentando en La Rioja, Ceuta y Melilla.

No obstante lo positivo de la evolución, el dato sigue siendo muy elevado. Junto con Grecia, el porcentaje de paro juvenil español es el más alto en Europa, aunque se está reduciendo en los últimos años, mientras que la tasa de la UE permanece estancada.

**TABLA 5. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO DE CONTRATO (EN MILES)**

Tipo contrato	Marzo 2022		Marzo 2023		Marzo 2024	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Indefinido Tiempo completo	7.923,1	51,6%	9.107,7	57,2%	9.537,4	58,0%
Indefinido Tiempo parcial	1.836,3	12,0%	2.354,1	14,8%	2.457,6	15,0%
Fijo discontinuo	471,0	3,1%	879,2	5,5%	897,3	5,5%
Temporal	3.855,8	25,1%	2.244,0	14,1%	2.083,8	12,7%
Otros	1.262,6	8,2%	1.336,2	8,4%	1.460,6	8,9%
<b>Total</b>	<b>15.348,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>15.921,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>16.436,7</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

**El paro juvenil ha descendido en 2,2 puntos, el doble por tanto que el dato global.**

**Este dato ha venido motivado por una fuerte reducción del paro juvenil femenino, que ha pasado del 30,7 al 26,5 en un año.**

**TABLA 6. TASA DE DESEMPLEO**

	Marzo 2022	Marzo 2023	Marzo 2024
<b>TOTAL</b>	13,7	13,4	12,3
<b>Juvenil (menores de 25 años)</b>	30,0	29,9	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del INE

## CONTRATACIÓN

El comportamiento de los datos de contratación que registra el SEPE permanece estable. Respecto del primer trimestre de 2023, el número global de contratos ha descendido un 4,3%, frente al 23,6% del año anterior.

El porcentaje de contratos indefinidos cae un punto, quedando en el 44,5%. En el mismo periodo de 2022, en plena adaptación a la reforma laboral, los contratos indefinidos alcanzaban el 22,7% (en aquel momento un porcentaje desconocido en este país).

En la **tabla 7** observamos que, respecto de 2023, el tipo de contrato indefinido que más cae es el fijo discontinuo, permaneciendo casi invariables los porcentajes de utilización de los contratos indefinidos ordinarios.

**Los desgloses por sexos** aparecen en las **tablas 7 y 8 del ANEXO**.

**TABLA 7. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE JORNADA (EN MILES)**

Tipo de Jornada	1T 2022	%	1T 2023	%	1T 2024	%
Indefinido Tiempo completo	580,5	12,3%	751,3	20,9%	712,8	20,7%
Fijo discontinuo	308,7	6,6%	496,2	13,8%	448,8	13,0%
Indefinido tiempo parcial	180,0	3,8%	391,7	10,9%	373,4	10,8%
Temporal	3.643,0	77,3%	1.961,5	54,5%	1.911,5	55,5%
<b>Total</b>	<b>4.712,2</b>	<b>100%</b>	<b>3.600,7</b>	<b>100%</b>	<b>3.446,5</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

**TABLA 8. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR EDAD**

1T 2024	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	1.244,5	36,1%	536,2	43,1%	708,4	56,9%
De 30 a 44 años	1.209,4	35,1%	563,5	46,6%	645,9	53,4%
De 45 a 55 años	673,1	19,5%	300,5	44,7%	372,5	55,3%
Más de 55 años	319,5	9,3%	134,8	42,2%	184,7	57,8%
<b>Total</b>	<b>3.446,5</b>	<b>100%</b>	<b>1.535,0</b>	<b>44,5%</b>	<b>1.911,5</b>	<b>55,5%</b>
1T 2023	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	1.244,4	34,6%	552,8	44,4%	691,6	55,6%
De 30 a 44 años	1.306,6	36,3%	613,9	47,0%	692,7	53,0%
De 45 a 55 años	715,6	19,9%	325,9	45,5%	389,6	54,5%
Más de 55 años	334,1	9,3%	146,6	43,9%	187,5	56,1%
<b>Total</b>	<b>3.600,6</b>	<b>100%</b>	<b>1.639,2</b>	<b>45,5%</b>	<b>1.961,4</b>	<b>54,5%</b>
1T 2022	Nº contratos	%	Indefinidos	%	Temporales	%
De 16 a 29 años	1.613,1	34,2%	352,7	21,9%	1.260,4	78,1%
De 30 a 44 años	1.760,6	37,4%	420,3	23,9%	1.340,4	76,1%
De 45 a 55 años	936,4	19,9%	210,4	22,5%	726,0	77,5%
Más de 55 años	402,1	8,5%	85,8	21,3%	316,3	78,7%
<b>Total</b>	<b>4.712,2</b>	<b>100%</b>	<b>1.069,2</b>	<b>22,7%</b>	<b>3.643,1</b>	<b>77,3%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

**Por edades**, y analizando la **tabla 8**, podemos extraer dos conclusiones. Primera, la reducción en la contratación indefinida no ha tenido un sesgo de edad, al reducirse respecto de 2023 en igual medida en las distintas cohortes.

La segunda conclusión pasa por entender que la vía de entrada al mundo del trabajo para los jóvenes sigue siendo el contrato temporal. Es el único valor que se incrementa en comparación con el año pasado, y hace que el porcentaje global de contratos registrados a personas de entre 16 y 29 años sea el mayor de todos. **Los desgloses por sexos** se pueden ver en las **tablas 9 y 9 bis del ANEXO**.



**LA TEMPORALIDAD** se sigue reduciendo, y van dos años consecutivos en que esto sucede. En la **tabla 10 del ANEXO** vemos como en esta ocasión se ha reducido tanto en el sector privado como en el público, aunque la diferencia en la evolución respecto de años precedentes es palmaria: en el sector privado ha pasado del 22% al 12% mientras que en el público sólo ha descendido tres puntos (del 32% al 29%).



## A MODO DE CONCLUSIÓN

La solidez de los datos mensuales de empleo demuestran que las medidas que se han puesto en marcha en los últimos años desde el diálogo social, son útiles para mejorar las condiciones trabajo: cuatro años consecutivos subiendo el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, hasta superar los 21 millones, casi 10 millones de ellas mujeres; un 80% de las personas trabajadoras cuentan con un contrato indefinido, y dos de cada 3 de ellas a tiempo completo; aproximadamente uno de cada dos contratos que se registran son también indefinidos, etc.

Pero también persisten problemas que hacen que debamos seguir siendo tozudos en la búsqueda de soluciones. La parcialidad en los trabajos, demasiadas veces feminizados, debe ser controlada y acotada, entre otras, desde la negociación colectiva. Se debe asimismo apostar por desarrollar políticas industriales que generen más empleo, y salidas profesionales dignas para las personas jóvenes.

Se trata de combatir, desde la firmeza y el rigor, a aquellos que pretenden transitar por la vía de la desregulación con discursos engañosos, o directamente falaces.

**Nosotras y nosotros tenemos claro qué hay que hacer: seguir trabajando por el pleno empleo.**

# LA REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Secretaría de Acción Sindical y Empleo junto con el área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo, presentamos el pasado mes de mayo el último estudio del Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO, centrado en el análisis de todos los aspectos acordados en los convenios colectivos que, directa o indirectamente, afectan a las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores.

En la investigación han participado más de cuarenta académicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, procedentes de dieciséis universidades de todo el territorio nacional. Un auténtico lujo para nuestro sindicato.



El objeto de estudio no podía ser más adecuado al momento. Cuando aún no nos habíamos recuperado de la fuerte devaluación salarial provocada por la crisis financiera y económica de 2008, nuevos acontecimientos (crisis pandémica, invasión de Ucrania...), contribuyeron a agravar una crisis inflacionista de la que aún perdura cierto nivel de incertidumbre, manteniendo la mejora de los salarios como objetivo prioritario en la negociación colectiva para recuperar en la medida de lo posible el perdido poder de compra.

**E**l estudio ha tenido como base una muestra de 275 convenios colectivos firmados con posterioridad a la aprobación de la reforma laboral de 2021, en la que se incorporan cambios tan relevantes como la eliminación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o de grupo de empresas en relación a los salarios, el establecimiento de la ultraactividad indefinida en defecto de pacto distinto, o la aplicación del convenio colectivo sectorial a la cadena de subcontratación. Elementos que directa o indirectamente impactan sobre el objeto de estudio de esta investigación.

Como en ediciones previas, el elevado número de investigadores y la complejidad de la materia a tratar, aconsejaba su organización en diferentes grupos de trabajo para abordar el desglose de los diversos aspectos regulados por los convenios colectivos y que inciden de un modo u otro sobre las retribuciones.

Es difícil dar cuenta de un estudio de estas dimensiones en el breve espacio que una revista permite. Nuestra pretensión pues se limita a unas breves pinceladas sobre algunas de las conclusiones alcanzadas, sabiendo que tanto el estudio íntegro como una separata con la conclusiones están disponibles en nuestra web.

## LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El grupo coordinado por Amparo Merino Segovia, centró su análisis en dos aspectos específicos: la estructura de la negociación colectiva y la regulación de la inaplicación del convenio. En relación al primero de ellos, su primera conclusión es que si bien no existen reglas comunes que permitan sostener la uniformidad de criterios sobre estructura y concurrencia de convenios, sí se observa, siempre de conformidad con el art. 84 ET, cierta tendencia a reforzar la potencialidad del convenio colectivo sectorial estatal como instrumento de homogeneización de las condiciones de trabajo.

**La negociación colectiva es la principal herramienta de reparto de rentas, con una gran capacidad de actuación en la delimitación de los conceptos retributivos, siendo adaptable a las realidades de la productividad y del empleo de los diversos sectores de actividad y empresas**



Las normas de concurrencia que han incorporado los convenios sectoriales de ámbito estatal, que alcanzan a las condiciones salariales (estructura y cuantías) están orientadas a facilitar una centralización, con reserva de un conjunto de materias, dando en muchos casos el carácter de norma mínima al convenio estatal en materia salarial, que solo admite mejoras en las unidades inferiores, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. Debe significarse, en este sentido, la introducción de previsiones que inducen a la concurrencia no conflictiva entre convenios colectivos de distinto ámbito.

En la negociación colectiva desarrollada en los marcos autonómicos se incorporan compromisos de las partes signatarias del convenio en materia de estructura orientadas a lograr cierta convergencia de los convenios de empresa con los de comunidad autónoma. Hay, además, previsiones tendentes a alcanzar la complementariedad y la coordinación con los convenios o acuerdos estatales, sin que se detecte un posicionamiento único en materia salarial. Mientras que en el ámbito provincial es muy poco frecuente la incorporación de cláusulas en este sentido.

Por último, y en referencia a los convenios de empresa, algunos dan prevalencia al conjunto de sus disposiciones en materia

salarial en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior, que consideran de aplicación supletoria. Evidentemente, esta prioridad que con frecuencia se arroga el convenio de empresa en todas las materias -incluida la salarial-, es contraria a las reglas de concurrencia ex art. 84 ET.

**Se observa, siempre de conformidad con el art. 84 ET, ciertas tendencias a reforzar la potencialidad del convenio colectivo sectorial estatal como instrumento de homogeneización de las condiciones de trabajo**

## INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

**La segunda cuestión objeto de análisis por parte de este grupo de trabajo, se refiere a la inaplicación de las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo.**

Aunque algunos se limitan a transcribir o remitir a lo establecido al respecto en el art. 82.3 ET, otros sí contienen previsiones que buscan dotar de mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por la inaplicación.

Lo más relevante de estas disposiciones es el interés de las partes firmantes de concretar el contenido de la causa eco-



nómica y la exigencia que se impone a la empresa de definir cómo la situación por la que atraviesa afecta al mantenimiento del empleo; también se observa cierta tendencia a reforzar las competencias de la comisión paritaria; y la introducción de garantías adicionales tales como el mantenimiento por parte de la empresa de sus actuales niveles de empleo, la prohibición de acudir a la cláusula de descuelgue de forma reiterada, el establecimiento del procedimiento a seguir para eliminar las diferencias salariales habidas como consecuencia de la inaplicación, así como a la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio y, en ocasiones, en acotar el periodo de duración máximo del descuelgue salarial por debajo de la vigencia convencional.

## SALARIO, SMI, ESTRUCTURA SALARIAL

**El salario base en el marco de la actual estructura del salario fue analizado por el grupo coordinado por Henar Álvarez Cuesta, un concepto salarial que tradicionalmente ha venido gozando de un considerable peso específico sobre la retribución total, protagonismo que actualmente comparte con otras percepciones de naturaleza salarial que aportan flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas.**

El impacto que la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha tenido en las tablas salariales de los convenios analizados viene marcado por dos cuestiones: las sucesivas subidas realizadas en aquel referente y la forma de utilizarlo derivada de las últimas interpretaciones jurisprudenciales

A la luz de esta interpretación, el valor de esta comparación entre SMI y salario base dependerá en cualquier caso de la suma del salario base de referencia y de los complementos salariales percibidos,

detectándose numerosos convenios en los cuales a las categorías o grupos del tramo inferior se les fija un salario base inferior de forma sustancial al SMI fijado; situación que responde al cambio de referente para la comparación (del salario base al salario total), adicionando a continuación, la mayoría de estos acuerdos, al salario base otros pluses tales como antigüedad, asistencia, festivos o plus de convenio, para ofrecer el salario total.

En consecuencia, se reduce por esta vía el impacto de las subidas del SMI en las personas trabajadoras.

Tradicionalmente han sido los convenios sectoriales los que han tomado mayor distancia respecto de la cuantía prevista anualmente como salario mínimo estableciendo cantidades claramente superiores. Esta tendencia se mantiene y los convenios de ámbito supraempresarial no minoran el salario base por debajo del SMI, menos habituales parecen los acuerdos capaces de ir un paso más allá, instaurando valores por encima.

Por otra parte, las considerables subidas del SMI en los últimos ejercicios han potenciado el uso de las cláusulas de la absorción y compensación. El examen realizado muestra que es habitual la inclusión de este tipo de regulación para



aquilatar la incidencia real de las revisiones periódicas anuales experimentadas por el salario fijado cuando la persona trabajadora percibiera, con anterioridad, una retribución superior.

Además, son cada vez más frecuentes las cláusulas que posibilitan que quiebre la exigencia de homogeneidad al formular la compensación y absorción. Y, por otra parte, como efecto indirecto de las subidas del SMI, cada vez más cláusulas convencionales especifican que la compensación y absorción de conceptos retributivos se van a aplicar también a los incrementos que vengan fijados por disposiciones legales o reglamentarias futuras, en clara referencia al SMI.

## CLÁUSULAS DE REVISIÓN Y SALVAGUARDA

**El grupo coordinado por Amparo Esteve Segarra y Adrián Todolí Signes, centró su estudio en las cláusulas de revisión salarial, tanto inicial como por garantía salarial.**

Desde un punto de vista cualitativo, sigue existiendo una gran heterogeneidad en la redacción de las cláusulas tanto de revisión como de salvaguarda. Así, por ejemplo, en sectores y empresas cuya actividad se desempeña bajo el amparo de un contrato con una adm-

nistración pública, estos incrementos se vinculan, en ocasiones, a la previa revisión de precios del contrato público, condición que puede acabar implicando de facto una imposibilidad de revisión de los salarios.

Cuantitativamente, se observa una mayor incorporación de cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios sectoriales que en los de empresa. Además, en el ámbito sectorial prima el modelo de revisión salarial referenciada en la inflación frente al fijado en base a la productividad.

En los relativamente escasos convenios que pactan salvaguarda salarial, la forma en que se pactan hace que el mantenimiento del poder adquisitivo no siempre esté garantizado.

En este sentido, cada vez parece más frecuente condicionar la salvaguarda salarial no solo a la evolución de la inflación sino también a los resultados empresariales, lo que implica la posibilidad de que aún produciéndose una inflación superior el incremento salarial inicial la cláusula de garantía no se active, provocando una evidente pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

El grupo recomienda la utilización de criterios precisos para la revisión salarial, tanto ini-



cial como de salvaguarda, evitando redacciones ambiguas que generen posteriores problemas de interpretación.

También sería recomendable clarificar el régimen de revisión salarial para los periodos de prórroga y de ultraactividad. Y, finalmente, lanzan como posible estrategia sindical, la opción de establecer incrementos lineales para el personal con salarios más bajos como vía para incrementarlos en mayor medida.

## COMPLEMENTOS Y PLUSAS SALARIALES

**Los complementos salariales han sido objeto de estudio por dos grupos de trabajo: el coordinado por José Luis Monereo Pérez, que se ha centrado en los vinculados al trabajo realizado y a los beneficios de la empresa; y el coordinado por Miguel Ángel Almendros González, que se ciñeron al análisis de los complementos en función de las circunstancias personales del trabajador/a.**

Como primera conclusión, se destaca que un número importante de los convenios no



recogen expresamente la categoría general dentro de la cual debe enmarcarse cada plus o prima salarial.

Cuestión que, unida a la amplia variedad terminológica existente, al viciado uso del término complemento, plus y prima, y a la falta en muchos convenios de una adecuada definición que permita expresa o implícitamente deducir el carácter salarial de muchos de los complementos, dificulta la garantía de transparencia y el respeto al principio de igualdad.

Los complementos de carácter funcional u objetivo ocupan un

papel nuclear en el marco de la negociación colectiva, encontrándose presentes en la mayor parte de los convenios analizados, pese a lo cual, siguen adoleciendo de una redacción imprecisa y oscura en la mayor parte de ellos.

En el análisis de las distintas primas y plusas que se engloban en esta categoría, se aprecian cambios significativos vinculados a la transformación de nuestro mercado laboral: cobran importancia **complementos** que hasta el momento pasaban desapercibidos en el marco convencional, tales como el complemento **por teletrabajo o trabajo a distancia** —aunque suele aparecer

como una percepción extrasalarial dirigida a compensar los gastos en los que incurren las y los teletrabajadores-; o los destinados a retribuir el trabajo con ordenadores o pantallas.

Por el contrario, conceptos salariales centrales hasta hace poco en el marco de las relaciones laborales, se recogen con carácter excepcional, tal y como ocurre con la reducción por horas extraordinarias y complementarias –sustituidas a veces por complementos específicos de **prolongación de la jornada de trabajo o de disponibilidad**–; o los complementos de **penosidad, toxicidad o insalubridad**, en muchos casos eliminados o absorbidos por otros complementos.

Aunque está bastante generalizada la fijación de pagas extraordinarias adicionales bajo la denominación de “**participación en beneficios**”–con un sistema de cálculo similar al que rige para el cálculo de las pagas extraordinarias obligatorias–, lo cierto es que son muy pocos los convenios colectivos que establecen efectivos sistemas de participación de los trabajadores en base a los resultados económicos y financieros de las empresas –en torno al 3,6% de los convenios analizados–, la mayoría de ellos de ámbito de empresa, y cuya cuantía se calcula en función de los beneficios reales, del EBITDA o, en ocasiones, estableciendo una

cantidad fija supeditada al logro de un determinado nivel de beneficios empresariales.

**En cuanto a los complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador, el cambio más relevante es la tendencia general a su progresiva desaparición.**

Respecto al clásico complemento de antigüedad, aunque por inercia reguladora aún se mantiene presente en la mayoría de los convenios colectivos, se aprecia igualmente una tendencia hacia su supresión con consolidación como garantía ad personam para los trabajadores que previamente la tenían reconocida.

**La progresiva pérdida de protagonismo del complemento de antigüedad ha dado origen a la creación por la negociación colectiva de distintas fórmulas alternativas de compensación económica. Conformándose así un sistema retributivo complejo, heterogéneo, casuístico e incluso “confuso” de complementos**

**La progresiva pérdida de protagonismo del complemento de antigüedad** –de ser el principal complemento salarial ha pasado a ser irrelevante en muchos convenios colectivos–, ha dado origen a la creación por la negociación colectiva de distintas fórmulas alternativas de compensación económica. Conformándose así un sistema retributivo complejo, heterogéneo, casuístico e incluso “confuso” de complementos, ayudas y percepciones con las más variadas denominaciones y de muy diversa índole, fronteras entre distintos tipos de complementos salariales y a veces inclasificables en ninguna de las categorías retributivas, y respecto de las cuales incluso es difícil identificar su naturaleza jurídica salarial o extrasalarial.



De este modo, y atendiendo a la causa remuneratoria real, constatamos cómo muchos de los complementos sustitutivos de la antigüedad (premios de vinculación, de permanencia, de jubilación) tienen carácter extrasalarial, son percepciones económicas que suelen ser puntuales o de pago único (no periódicas), consistentes en una cantidad a tanto alzado que se abona por una sola vez al cumplimiento de determinadas fechas de antigüedad o a la extinción del contrato de trabajo.

En los casos en los que se mantiene el complemento de antigüedad, éste, salvo excepciones, se reconoce para todo el personal, con independencia de su modalidad contractual, pues la única circunstancia a tener en cuenta es el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa (sus años de servicio). En cuanto a la determinación de su cuantía, parece adecuada la tendencia mayoritaria que opta por la aplicación de un determinado porcentaje al salario base del trabajador por cada módulo temporal de devengo, el más común, el trienio.

Por otro lado, también parece marginal la incorporación de **otros complementos personales** tales como los pluses de idiomas, por conocimientos especiales, por titulaciones, etc. En relación al complemento salarial por conocimiento de



idiomas, parece que en muchos casos la exigencia de idioma, especialmente del inglés, se presupone con carácter general para el desempeño de la prestación de servicios del trabajador, entendiéndose que ya ha sido valorado al determinar el correspondiente salario base.

Y en el caso de los **complementos salariales** por determinados conocimientos especiales (por ejemplo, conocimientos informáticos) sucede algo similar, se considera una exigencia del trabajo, de la propia prestación de servicios, aunque no sea expresamente un requisito exigido por su grupo o categoría profesional y, por tanto, se

**Tras constatar la irrelevancia de los complementos personales, el equipo investigador reivindica el papel de tales conceptos salariales como instrumentos adecuados para incentivar, fomentar y mejorar la formación, el reciclaje profesional, la actualización, la polivalencia y la cualificación del trabajador y la trabajadora**

integra en el salario base, lo que en realidad supone la supresión y desaparición de dicho complemento salarial y la cuantía que éste representaba.

Tras la constatación de la irrelevancia de los complementos personales, el equipo investigador reivindica el papel de tales conceptos salariales como instrumentos adecuados para incentivar, fomentar y mejorar la formación, el reciclaje profesional, la actualización, la polivalencia y la cualificación del trabajador.

Además, entienden que enriquecen la prestación de servicios, mejoran la propia com-

petitividad de la empresa, y constituyen un importante incentivo y refuerzo que la negociación colectiva debería aprovechar, pues estableciendo tales compensaciones se fomentaría el conocimiento y formación de los trabajadores más allá de lo estrictamente necesario para el desempeño de su concreto puesto de trabajo, y se avanzaría en la consecución de una mayor capacitación y polivalencia de la mano de obra.

## TRANSICIÓN DIGITAL, ECOLÓGICA. TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO

El grupo coordinado por Ana Belén Muñoz Ruiz, se responsabilizó del análisis de los complementos extrasalariales. En general, se observan escasas novedades en la compensación de los gastos vinculados con el trabajo (dietas y plus de transporte) cuyo diseño sigue siendo el clásico.

En la muestra predominan los complementos extrasalariales tradicionales, en particular los relacionados con la movilidad geográfica, mientras que los vinculados a las transiciones digital y ecológica son menos numerosos.

En relación con las percepciones vinculadas con el **trabajo a distancia o teletrabajo**, se considera necesario incorporar cláusulas que regulen la dotación y mantenimiento de equipos y herramientas para el desarrollo de la actividad, la compensación de los gastos relacionados con los medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, así como de los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia (electricidad, conexión a internet, etc...) incidiendo en su naturaleza extrasalarial.

En relación a la **compatibilidad entre el teletrabajo y la percepción de otro tipo de complementos**, si bien podría compartirse la supresión del

plus de transporte cuando se realiza el trabajo a distancia, se considera que no debería ocurrir lo mismo con otras compensaciones tales como, por ejemplo, por manutención.

**Se estima que los negociadores deberían responder en mayor medida al llamamiento que les hace el V AENC en relación con la transición ecológica y sería interesante que se incrementasen las cláusulas relativas al fomento del transporte colectivo, como medida ligada a la transición ecológica**



**Pese a que la legislación antidiscriminatoria posee un largo recorrido histórico nuestro sistema de negociación colectiva no ha eliminado todas las fórmulas de discriminación en la fijación de las retribuciones**

## IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUADAD

**El séptimo grupo de trabajo, coordinado por Rafael Gómez Gordillo, se ocupó del análisis transversal del principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva, constatando que, pese a que la legislación antidiscriminatoria posee un largo recorrido histórico nuestro sistema de negociación colectiva no ha eliminado todas las fórmulas de discriminación en la fijación de las retribuciones.**

La mayor participación de las mujeres en la **contratación a tiempo parcial** debería situar la regulación de esta modalidad contractual como un elemento de lucha contra la discriminación por razón de sexo.



Sin embargo, son anecdóticos los convenios que aluden a una política de uso racional y equilibrado de este tipo de contratos, y en algún caso se exige que se computen las horas complementarias realizadas durante el año, con la finalidad de incrementar la jornada parcial ordinaria.

La mayoría de los convenios no regula adecuadamente las **medidas de acción positiva**.

Son escasos los que se comprometen a “estudiar” medidas que faciliten el acceso de las mujeres a todas las profesiones, obliguen a contratar a personas del sexo menos representados o a tener en cuenta el sexo subrepresentado en supuestos de extinciones contractuales colectivas.

En materia de **planes de igualdad**, el análisis de los convenios sectoriales tampoco es alentador, aunque algunos muestran su preocupación por detectar y eliminar situaciones discriminatorias, la mayoría se limita a incorporar declaraciones generales de sometimiento a la norma legal. Mayor desarrollo se ha producido en el ámbito de empresa, donde se aprecian ciertos avances en la regulación de los contenidos del plan de igualdad en materia retributiva.

En cualquier caso, **son escasos los convenios que incluyen un plan de igualdad**, dotándolo de eficacia jurídica, y entre los que lo hacen abundan los que contienen meras declaraciones genéricas sin incluir medidas concretas de actuación.

Con los márgenes  
empresariales  
en máximos

# HAY MARGEN PARA SUBIR LOS SALARIOS

Natalia Arias  
Gabinete Económico Confederal

Los datos del *Observatorio de Márgenes Empresariales\** para 2023 evidencian un dinamismo de la actividad aún mayor que el año anterior (en términos del valor añadido bruto) y los márgenes empresariales registran niveles récord que superan a los ya elevados márgenes de 2022. Sin embargo, los salarios no han seguido la misma trayectoria y se han quedado atrás, perdiendo cuota en el reparto de la riqueza generada y perdiendo capacidad adquisitiva.

\* *El Observatorio de Márgenes Empresariales* es una estadística de reciente creación y que responde a una reivindicación histórica del sindicato. La estadística está elaborada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, con la colaboración y datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y el Banco de España. El Observatorio cubre a cerca de 1 millón de empresas, casi 11 millones de personas asalariadas y un valor añadido bruto próximo a 600 mil millones.



**M**ientras que en 2022 las actividades energéticas explicaban gran parte del aumento de los márgenes empresariales, en 2023 otras actividades como comercio y hostelería toman el relevo. Igualmente, la productividad del trabajo ha avanzado de manera inédita para un periodo de crecimiento de la actividad y del empleo.

Sin embargo, los salarios no han seguido la misma trayectoria que los márgenes y que la productividad y se han quedado atrás, perdiendo cuota en el reparto de la riqueza generada y perdiendo capacidad adquisitiva. A pesar de que los últimos datos muestren una recuperación parcial de los salarios, las personas trabajadoras y la sociedad todavía siguen asumiendo los costes de la inflación que les trasladan las empresas.

## LOS MÁRGENES EMPRESARIALES VUELVEN A REGISTRAR NIVELES RÉCORD EN 2023 Y ACUMULAN UN CRECIMIENTO DEL 64% DESDE 2018



Los datos evidencian que las empresas viven un momento de gran dinamismo y tienen margen de sobra para asumir subidas salariales y reducir la jornada laboral.

En el contexto actual de normalización de la inflación, es necesario que los salarios sigan avanzando y no se queden atrás.

Tras la pandemia, los márgenes empresariales han registrado sucesivos récords en 2021, 2022 y 2023 en un contexto marcado por la elevada inflación. Si comparamos 2023 con respecto a la situación prepandemia en 2018, el crecimiento de los márgenes ha sido del 64% en términos nominales.

En 2023 se sitúan en 311 mil millones, 121 mil millones más con respecto a 2018, registrando niveles absolutos récord tanto para las actividades energéticas como las no energéticas.

Los márgenes empresariales relativos, es decir, la tasa de rentabilidad, también están en máximos históricos: el beneficio obtenido por cada euro vendido ha aumentado un 23,3% en 5 años.

- **La tasa de rentabilidad operativa de las empresas ha pasado de 10,5% en 2018 a 12,9% en 2023.**

Mientras que en 2022 el aumento de márgenes se concentraba en gran medida en las empresas energéticas, en 2023 son las no energéticas las que acaparan el incremento de márgenes empresariales.

En total, el 80% de las ramas de actividad experimentan una mejora de sus márgenes empresariales con respecto al periodo prepandemia. Destacan especialmente la energía, el comercio, la hostelería y restauración, las actividades inmobiliarias y la agricultura, con incrementos sustanciales de márgenes empresariales y tasas de rentabilidad.

Si analizamos por tamaño de empresa, el 60% de las empresas con mayores ingresos son las que se benefician de la mejora de márgenes y rentabilidad, aunque a escala diferenciada entre grandes y pequeñas (las primeras más que las segundas). Cabe recordar que la estructura empresarial está muy atomizada, y son las medianas y

grandes empresas las que captan la casi totalidad de la actividad empresarial.

- **El 20% de empresas de mayores ingresos, concentra el 92% de las ventas, el 91% del valor añadido bruto, el 98% de los márgenes empresariales y el 76% del empleo.**



# ¿ QUÉ FACTORES EXPLICAN LOS NIVELES RÉCORD DE MÁRGENES EMPRESARIALES ?



## 1 El avance de la "riqueza" generada

El valor añadido bruto ha crecido un 46% nominal entre 2018 y 2023. Un avance inédito en los últimos 15 años que se explica por la conjunción de un efecto volumen y un efecto precio: mayores volúmenes vendidos fruto de la recuperación y expansión de la demanda tras el COVID, y precios de venta más elevados que trasladan con creces el aumento de costes empresariales.

- El valor añadido bruto generado es lo que después se reparte entre capital (márgenes empresariales) y trabajo (salarios).



## 2 El avance de la productividad

La productividad, es decir, la riqueza generada por persona asalariada, de los sectores económicos incluidos en el Observatorio de Márgenes Empresariales, ha aumentado de manera inédita en el periodo 2018-2023, siendo compatibles, por primera vez en décadas, las ganancias de productividad con el crecimiento de la actividad y el empleo.

Este avance de la productividad se explica por el efecto combinado de una mejora de la productividad dentro de las empresas y de la mejora de la composición del tejido productivo hacia actividades de mayor valor añadido.

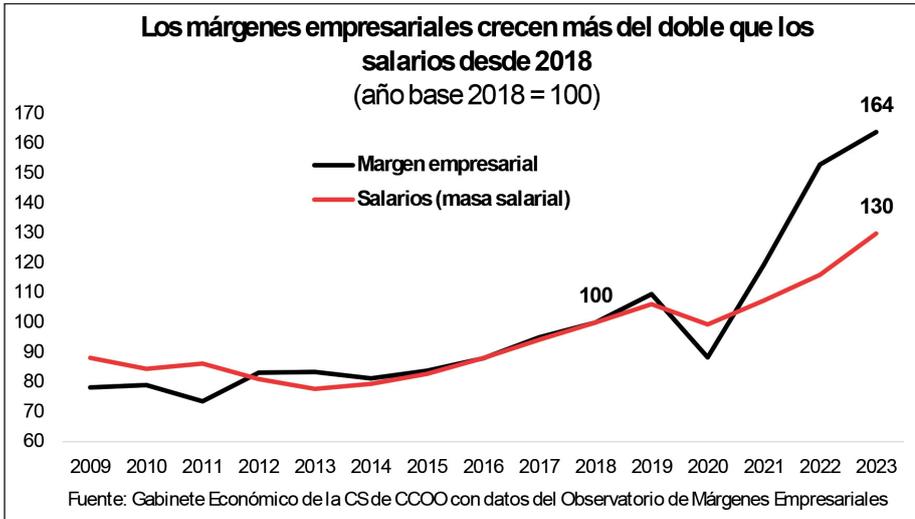
- El aumento del valor añadido bruto y la mejora de la productividad han sido transversales a la gran mayoría de los sectores de actividad. Igualmente, la mayoría del tejido empresarial, independientemente de su tamaño (PYMES y grandes empresas), ha participado del avance del valor añadido y de la productividad.



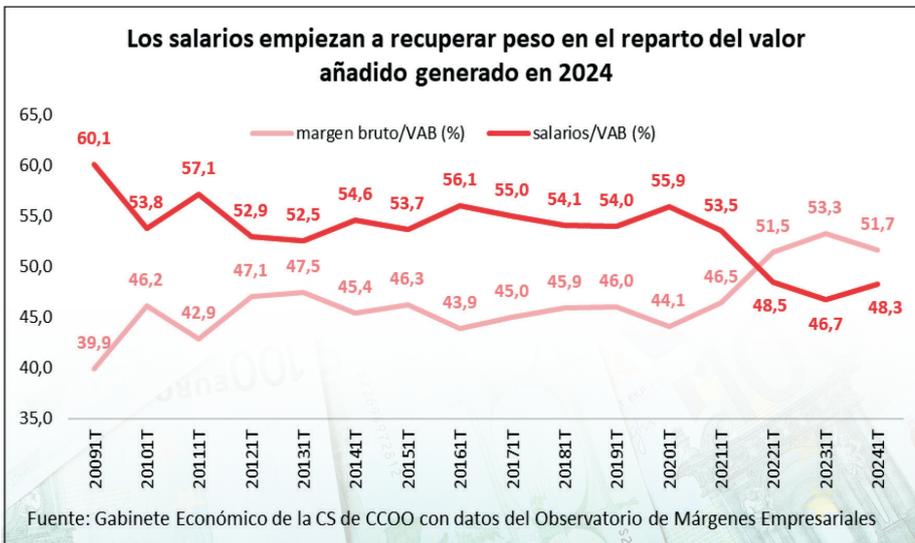
## 3 El desigual reparto de los avances entre capital y trabajo

El avance generalizado del valor añadido y de la productividad ha alcanzado solo parcialmente a los trabajadores. El capital ha captado la mayor parte de los avances.

- Los márgenes empresariales han crecido dos veces más que los salarios. Es decir, el reparto del valor añadido entre capital y trabajo se ha desequilibrado aún más en favor del capital. En 2024 se evidencia una recuperación parcial, pero aún muy alejada de la situación prepandemia.
- Los salarios han crecido a menor ritmo que la productividad, por lo que el reparto de las ganancias de productividad no ha sido equilibrado, ensanchándose la brecha ya existente desde hace décadas.



Los datos evidencian que mientras las empresas registran niveles récord de márgenes empresariales y de rentabilidad, la sociedad, a través de fuertes incrementos de precios de bienes y servicios básicos, y los trabajadores y trabajadoras, con salarios contenidos y pérdidas de poder adquisitivo, son quienes asumen el coste de la inflación



## LA INFLACIÓN COMO CONFLICTO DISTRIBUTIVO

Las tendencias evidencian algo muy importante que muchas veces, intencionalmente, se olvida: los procesos inflacionarios siempre son conflictos distributivos. Como distribuir en una economía un shock de precios no es algo neutro, sino que es resultado de dinámicas sociales y decisiones políticas.

El alza de determinados costes puede, por ejemplo, asumirse plenamente por las empresas, a costa de reducir sus márgenes o asumir pérdidas transitorias en el tiempo. También las empresas pueden ejercer su poder de mercado frente a sus proveedores, para que sean ellos los que asuman el coste.

Otra opción puede ser a costa de la sociedad, trasladando completamente el alza de costes a los precios de venta y por tanto extendiendo la inflación a nuevos bienes y servicios, y/o a costa de los trabajadores, conteniendo costes salariales.

El Estado puede intervenir regulando la distribución del coste de la inflación para tratar de hacer un reparto equilibrado, y/o actuar a posteriori con medidas redistributivas o compensatorias.

El proceso inflacionario de los últimos años ha seguido una secuencia: determinadas disrupciones en la oferta de algunos bienes (en particular la energía) ha llevado a un incremento sustancial de los

precios de esos bienes. Esto se ha traducido en aumentos de costes para muchas empresas que necesitan esos bienes para su proceso productivo.

Frente a ese aumento de costes, las empresas han reaccionado trasladando el alza de costes a los precios de venta, y por ende, generando “efectos de segunda ronda vía beneficios” para no ver sus márgenes empresariales mercados. Sin embargo, el proceso ha ido más allá:

**Las empresas no solo han podido mantener márgenes absolutos, sino que además han aumentado los márgenes relativos, es decir, mejoran las tasas de rentabilidad, trasladando con creces el aumento de costes a los precios finales.**

Es importante señalar, que, ya de por sí, mantener márgenes absolutos requiere de un poder de mercado suficiente para repercutir el aumento de costes a los precios de venta, trasladando al exterior el coste de la inflación a la sociedad y también hacia el interior conteniendo los costes (renegociando con proveedores, conteniendo costes salariales, etc.) para defender esos márgenes.

Esto ha generado una situación en la que, mientras las empresas registran niveles récord de márgenes empresariales y de rentabilidad, la sociedad, a través de fuertes incrementos de precios de bienes y servicios básicos, y los trabajadores, con salarios contenidos y pérdidas de poder adquisitivo, son los que asumen el coste de la inflación. Políticas públicas como el tope al gas (una medida que se mostró útil actuando en el foco del origen), reducción del abono de transporte, transferencias directas, etc. han sido útiles, aunque el desequilibrio fue y sigue siendo muy acusado.



## HAY MARGEN PARA **SUBIR SALARIOS** Y **REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

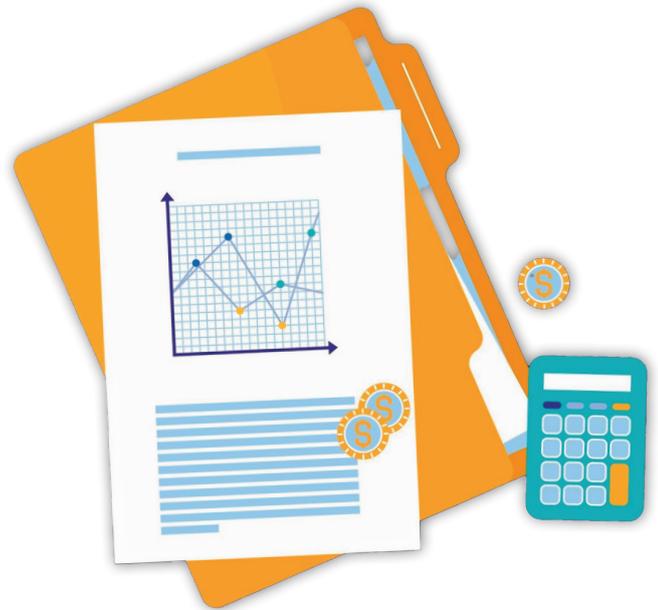
Los datos evidencian que los beneficios empresariales y los márgenes brutos con los que operan las empresas están en máximos históricos. El fenómeno no se circunscribe únicamente a las actividades relacionadas con la energía, sino que tiene lugar en la gran mayoría de ramas de actividad. Esto pone de relieve que las empresas han sido capaces de defender e incluso aumentar sus márgenes en un contexto de subida de sus costes, trasladando la subida al resto de la economía y por ende a la sociedad en su conjunto, generando mayores presiones inflacionarias.

Los salarios, por su lado, no han seguido la misma senda que los márgenes empresariales. Han perdido cuota en el reparto del valor añadido generado a la interna de las empresas, y, a la externa, han perdido poder adquisitivo fruto de la elevada inflación.

En el contexto actual de normalización de la inflación, es necesario que los salarios sigan avanzando y no queden atrás. Los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales evidencian que las empresas viven un momento de gran dinamismo y tienen margen de sobra para asumir subidas salariales y reducir la jornada laboral. Ambas medidas son necesarias para garantizar la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo y cerrar la brecha histórica entre avance de productividad y crecimiento de los salarios.

La actual disminución del coste de insumos energéticos y materias primas dota de un margen aún mayor para las empresas, que deberían anteponer las necesarias subidas salariales a seguir acrecentando sus márgenes.

Se trata de una cuestión, no solo de justicia social, sino de eficacia económica. Una economía más equilibrada es más resiliente, ofrece un mejor desempeño y garantiza un mayor bienestar y mejores oportunidades y condiciones de vida a su población, como evidencian algunas de las políticas desplegadas en los últimos años.



Las empresas viven un momento de gran dinamismo y tienen margen de sobra para asumir subidas salariales y reducir la jornada laboral.

Ambas medidas son necesarias para garantizar la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo y cerrar la brecha histórica entre avance de productividad y crecimiento de los salarios.



# IA GÉNERO Y TRABAJO

La inteligencia artificial (IA) está transformando el mundo del trabajo y revolucionando diversos sectores laborales. Este proceso no parece que vaya a detenerse ya que existe un importante número de empresas en España que ya están utilizando herramientas de IA.

Más allá de los potenciales beneficios que las nuevas herramientas digitales pueden traer el desarrollo económico y social, los usos opacos y no controlados de las IA pueden constituir una amenaza para los derechos y valores que sustentan nuestra sociedad y, en concreto, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En este artículo se analizan las causas y consecuencias de los sesgos algorítmicos de género y las propuestas regulatorias que se han planteado para tratar de neutralizarlos.

**Mariluz Rodríguez**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha

## DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA ERA DE LA IA

Desde la perspectiva de género se constata la asimetría de los datos sociolaborales de mujeres y hombres, pues históricamente las mujeres han estado sobrerrepresentadas en trabajos que están más expuestos a la automatización, como los trabajos administrativos y de servicios. Además, las mujeres están subrepresentadas en campos de alta tecnología como la ingeniería y la informática, que son esenciales para el desarrollo y la implementación de la IA.

Para mitigar estos riesgos, es esencial promover la inclusión de las mujeres en los campos STEM (acrónimo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y que plantea la integración interdisciplinaria de estas áreas), y promover que las empresas adopten prácticas de diseño inclusivo que protejan a las mujeres trabajadoras de la segregación y fomenten la equidad.

La presencia de mujeres en los ámbitos de estudio y las profesiones vinculadas al desarrollo de la IA y, en general de la tecnología, depende de los roles que la sociedad ha adjudicado a mujeres y varones y que, a pesar de los avances en igualdad de género, siguen reproduciéndose.

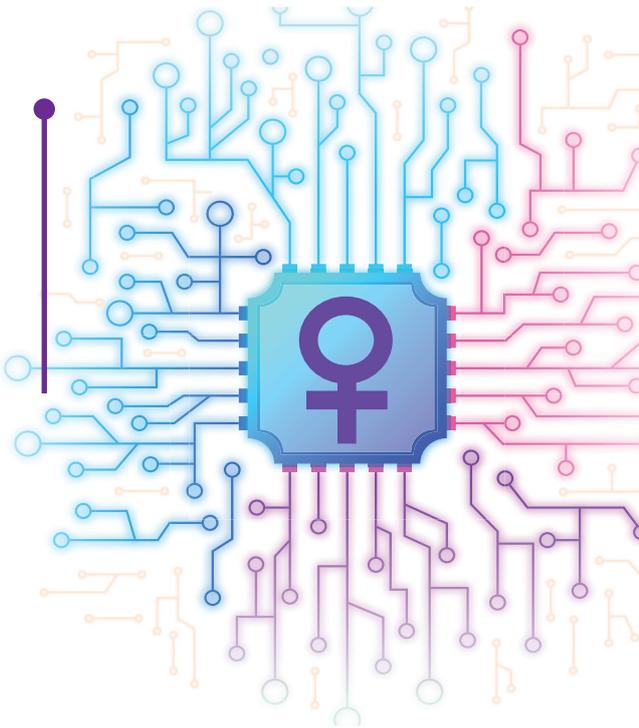
En este sentido, la división sexual del trabajo ha atribuido tradicionalmente el rol de cuidado a las mujeres y el del trabajo científico y técnico a los varones, lo que en alguna medida sigue presente en nuestra sociedad y pesa a la hora de elegir estudios y ocupaciones.

Por tal motivo, una mayor presencia de las mujeres en los espacios tecnológicos seguramente exige también un cambio cultural sobre los papeles que ocupan mujeres y varones en el mundo productivo que perpetúan los sesgos y estereotipos de género, pues solo a través de un enfoque concertado y consciente se puede garantizar que la IA beneficie a toda la sociedad de manera equitativa.

**El hecho de que la mayor parte de las personas que programan los modelos matemáticos sean varones, y que las concepciones desde las que se realiza la programación sean masculinas, provoca que las decisiones adoptadas mediante IA cronifiquen los prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género**

## **EL RIESGO DE SEGOS EN LOS ALGORITMOS**

Esta falta de representación no solo limita las oportunidades laborales para las mujeres, sino que también influye en cómo se diseñan y desarrollan las tecnologías de IA.



El mundo de la programación es mayoritaria y abrumadoramente masculino. Dicho de forma breve: los que programan los algoritmos y los sistemas de IA son en su gran mayoría varones, y la falta de diversidad en estos campos puede llevar a la creación de sistemas que no consideren los potenciales riesgos de sesgos de género en los mismos. De hecho, los algoritmos se entrenan utilizando grandes conjuntos de datos que a menudo reflejan los prejuicios existentes en la sociedad. El hecho de que la mayor parte de las personas que programan los modelos matemáticos sean varones, y que las concepciones desde las que se realiza la programación sean masculinas, se combinan entre sí, provocando que las decisiones adoptadas mediante IA se presenten como verdades técnicas e imparciales y cronifiquen los prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género.



ro presentes en la sociedad.

Pero hay más: las concepciones desde las que se adoptan las decisiones algorítmicas y se deciden las variables a tener en consideración y su peso en el modelo pueden generar también sesgos por razón de género.

Estas decisiones no son neutras, sino que responden a opciones ideológicas o basadas en valores. De partida, el entrenamiento de un algoritmo exige descomponer la realidad o el perfil de las personas en las múltiples variables que lo componen y elegir aquellas que puedan ser más valiosas para adoptar la correspondiente decisión. Como tal, este proceso de clasificación de las variables que se consideran valiosas y de aquellas que no lo son, entraña per se un alto riesgo de discriminación, dado que aquellas situaciones o personas en que no concurren las variables que alimentan el modelo, serán consideradas como una “desviación” del parámetro elegido y penalizadas o, cuando menos, no tomadas en consideración.

Los efectos del uso de algoritmos e IA para gestionar el trabajo, entre los que destacan la posibilidad de una evaluación sesgada y perjudicial para las mujeres sobre su trabajo, derivada de una narrativa social que las desconsidera e infravalora, derivará en consecuencias negativas para ellas. Si los sesgos no se corrigen en este proceso de evaluación, los sistemas de IA pueden perpetuar y amplificar las desigualdades de género de cara al futuro.

● **Los algoritmos y sistemas de IA no pueden estar al margen de los valores y derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, entre ellos el derecho a la igualdad por razón de sexo que rigen en todo ámbito, también en el de la producción científica y técnica.**



## POLÍTICAS PARA MITIGAR LAS DESIGUALDADES

Como los sistemas de IA resultan ser artefactos de alto riesgo para la igualdad de género, debe ponerse especial cuidado en que los logros conseguidos en este terreno mediante las políticas de igualdad, en especial, de igualdad en el empleo, no retrocedan con el avance de la digitalización.

Aunque sean modelos matemáticos, los algoritmos y sistemas de IA no pueden estar al margen de los valores y derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, entre ellos el derecho a la igualdad por razón de sexo, que

rigen en todo ámbito, también en el de la producción científica y técnica.

Por lo mismo, los resultados que producen los algoritmos y sistemas de IA no pueden estar al margen de la tutela antidiscriminatoria y sus reglas, que, por difícil que sea, podrán aplicarse igualmente frente a las decisiones adoptadas mediante estas herramientas tecnológicas, pues es la propia empresa la responsable de las consecuencias negativas que producen sus decisiones.

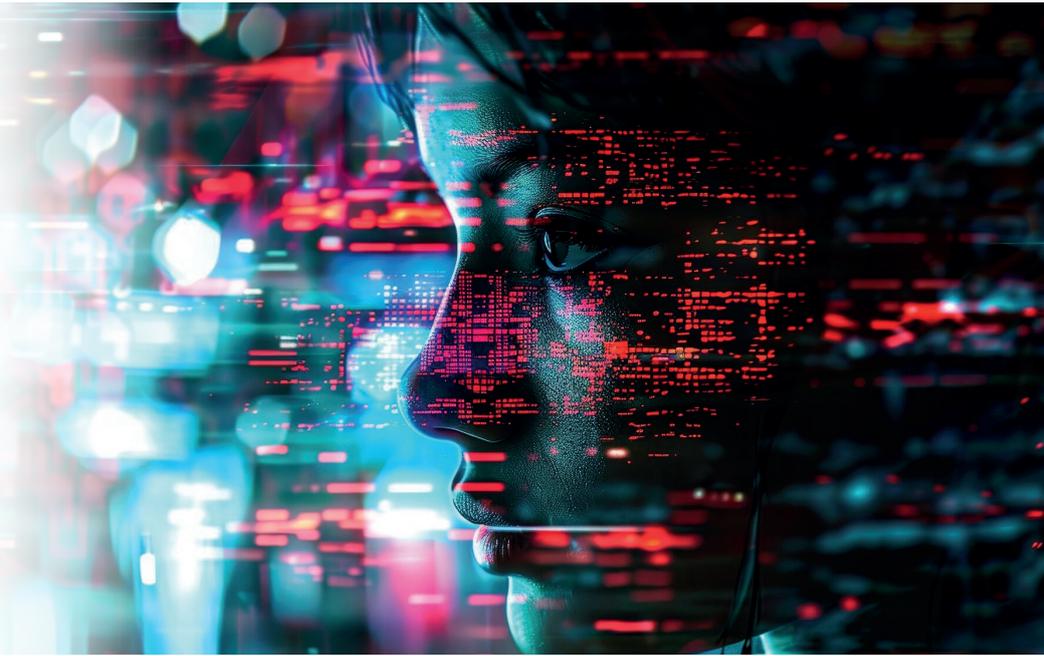
## TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por su parte, las empresas deben ser transparentes sobre cómo utilizan la IA y deben tomar medidas activas para garantizar que sus sistemas no perpetúen desigualdades de género.

Es importante el foco que nos ofrece la perspectiva de género en el impacto de la gestión algorítmica en la modelización de las relaciones de trabajo. Por ello es necesario incluir no solo la promoción de la diversidad y la inclusión en sus equipos de desarrollo de IA sino también la evaluación continua de los algoritmos para detectar y corregir los posibles sesgos.

Hay algo novedoso que hace especialmente nocivas las discriminaciones que anidan en la IA, pues muchas veces las fórmulas suelen estar protegidas por normas de propiedad intelectual o secreto industrial, lo que hace muy difícil entrar en ellas.

Por esta razón, las personas trabajadoras deben conocer que están sometidas a gestión algorítmica y en especial las mujeres, pues como se ha visto, pueden ser negativamente afectadas por ella. Sin embargo, la transparencia no termina ahí. Los algoritmos y sistemas de IA se alimentan con datos personales que tienen impacto sobre las condiciones de trabajo.



**Los algoritmos y sistemas de IA se alimentan con datos personales que tienen impacto sobre las condiciones de trabajo. Por tal motivo, las personas trabajadoras deben conocer los datos que la empresa captura sobre ellas y tener la capacidad de impugnarlos si los consideran arbitrarios o inadecuados, dado el impacto que proyectan sobre su trabajo**

Por tal motivo, las personas trabajadoras deben conocer los datos que la empresa captura sobre ellas y tener la capacidad de impugnarlos si los consideran arbitrarios o inadecuados, dado el impacto que proyectan sobre su trabajo.

El reconocimiento de un deber de transparencia de carácter colectivo cuyos destinatarios sean los sindicatos, que incluya el derecho a la información sobre las variables utilizadas y si incluyen datos personales, la lógica y funcionamiento de los algoritmos y las consecuencias de los mismos, es esencial para contraponerse a la “opresión algorítmica”.

**Por tal motivo, para que exista un verdadero contrapeso al poder empresarial debe hacerse uso de la negociación colectiva, de forma que los deberes de transparencia se configuren y conciban por sus destinatarios como precondiciones o prerequisites para ella.**





# Las **METAMORFOSIS** del **TRABAJO** y de la **RELACIÓN SALARIAL**

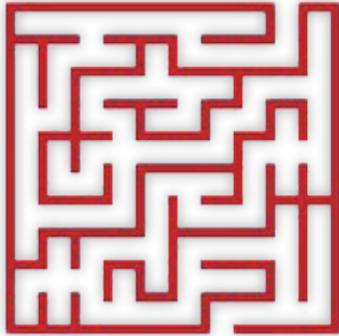
CARLOS PRIETO, profesor de Sociología de las Relaciones Laborales, ha presentado su último libro '*Las metamorfosis del trabajo y de la relación salarial en España*', donde se recoge el resultado de sus más de 30 años de docencia e investigación y que está publicado por Catarata y la Fundación 1º de Mayo.

El libro despliega una mirada original y sugerente sobre el significado del trabajo en la sociedad española y constituye una referencia para quien busque entender con cierta profundidad los cambios acaecidos en el mundo contemporáneo del trabajo.

Su enfoque parte de entender que su deber como sociólogo es intentar que los diagnósticos sobre el empleo y trabajo sean lo más precisos posibles. Esto no significa que sean neutrales, sino que son una forma de mirar la historia donde destaca la dimensión actuarial y normativa —y, por lo tanto, política— de las relaciones sociales. Sin esta dimensión política, ni el empleo ni las personas trabajadoras existirían tal y como las conocemos.



**La cuestión sobre la evolución actual del trabajo tiene relación directa con las normas que rigen el salario y el empleo, y su existencia es el producto de las prácticas y las luchas de los actores sociales, ante todo, de los propios trabajadores y trabajadoras.**



**Las metamorfosis que ha sufrido el propio trabajo y la relación salarial no responden a una evolución natural, sino al modo como ha transcurrido el conflicto entre capital y trabajo a lo largo de su historia, pues la forma en que el trabajo ha llegado a adquirir un estatuto social reconocido bajo la forma de empleo, es una construcción conflictiva entre actores y normas.**

Desde una definición rigurosa de los conceptos de partida, Carlos Prieto reconstruye el camino que han seguido nuestras sociedades tratando de delimitar el campo de lo pensable y deseable respecto al mundo del trabajo.

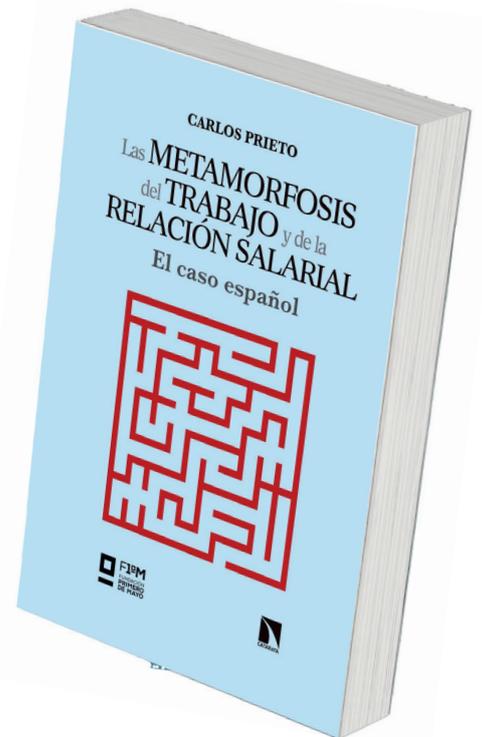
Entiende el concepto de trabajo no sólo como objeto de estudio empírico, sino fundamentalmente como elemento de relación social que se fusiona con otros (individuo y mercado y, desde luego, el género), con el objetivo de clarificar cómo se organiza la sociedad actual, cuáles son sus desigualdades, y qué elementos positivos y negativos aportan estos conceptos para generar un nuevo marco de análisis social.

Este marco entre definición de trabajo y el orden social que lo sustenta incluye la idea de relación salarial, pues esta categoría hace explícita la dimensión relacional que construye y sostiene el trabajo, es decir, el significado del trabajo incluye la relación social. De forma que si el trabajo es una relación social, las metamorfosis que ha

sufrido el propio trabajo y la relación salarial no responden a una evolución natural, sino al modo como ha transcurrido el conflicto entre capital y trabajo a lo largo de su historia, pues la forma en que el trabajo ha llegado a adquirir un estatuto social reconocido bajo la forma de empleo, es una construcción conflictiva entre actores y normas.

### **LA EVOLUCIÓN EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL SIGNIFICADO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO**

El trabajo, y se sobreentiende siempre que asalariado (es decir, inscrito en una relación salarial), ha vivido diferentes momentos de crisis y transformación. La cuestión sobre la evolución actual de trabajo tiene relación directa con las normas que rigen el salario y el empleo, y su existencia es el producto de las prácticas y las luchas de los actores sociales, ante todo, de los propios trabajadores.



No hay que olvidar que la clase obrera, a través del proceso de consolidación del trabajo, se ha organizado como una fuerza con capacidad de resistencia y contrapropuesta, y en ese sentido, las personas trabajadoras, sobre la base del trabajo, han conquistado los derechos más importantes de ciudadanía y también su autonomía. De etapa en etapa los elementos de la relación salarial y el trabajo giran en



torno a la misma problemática: la disputa en torno al ordenamiento social del trabajo y el empleo y a la protección de las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras.

Desde el punto de vista institucional esta relación conflictiva entre actores y normas que marca las diversas etapas que han marcado el significado y valor del trabajo y la figura de la persona trabajadora, ha sido modificado. El envite neoliberal que se inició en los años ochenta del siglo pasado —y que se mantiene— ha tenido una profunda repercusión. En relación con lo que llegó a ser hasta esas

fechas, el trabajo ha sufrido y sigue sufriendo globalmente una clara y profunda degradación y se ha visto precarizado. La precarización del empleo no afecta en exclusiva a un amplio segmento de la clase trabajadora, sino que se extiende prácticamente a la totalidad del empleo. No es el único cambio.

Nadie parecía dudar de que el significado de clase trabajadora se producía en términos genéricos y en torno al espacio de la producción: la norma masculina del trabajo por y para hombres y la configuración social del empleo se traducía en una cla-

ra asimetría de género, al igual que las tareas y responsabilidades en el espacio de la familia, con la consecuencia de que una gran mayoría de mujeres carecía de recursos, derechos laborales y protecciones mínimas.

El cambio —en ocasiones conflictivo— que han conocido las sociedades occidentales no es una mera evolución de la relación salarial, sino que atraviesa todas las dimensiones establecidas en la norma social de empleo, y que reclama el cambio de un orden social donde, por supuesto, se incluya también al género.



- El acto de presentación del libro contó con las intervenciones de Carlos Prieto, autor; Fernando Lezcano, presidente de la Fundación 1 de Mayo; Amparo Serrano Pascual, catedrática de Psicología Social Universidad Complutense de Madrid, y María José Serrano, directora de la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de Universidad Complutense de Madrid

## Convenios registrados con efectos económicos en 2024(1)

	Total convenios	Firmados antes de 2024	Firmados en 2024
<b>Convenios</b>	<b>2.723</b>	<b>2.505</b>	<b>218</b>
<b>Empresas</b>	1.005.783	916.208	89.575
<b>Trabajadores/as</b>	8.895.211	8.233.489	661.722
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.762,16	1.762,52	1.757,64
<b>Variación salarial media en %</b>	2,96	2,86	4,13

## Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	4.683	12.691,1
<b>2023</b>	4.180	11.884,4
<b>2024</b>	2.723	8.895,2
	Convenios de empresa	Total personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	3.544	806,1
<b>2023</b>	3.081	725,0
<b>2024</b>	1.917	413,5
	Convenios de otro ámbito	Total personas trabajadoras (miles)
<b>2022</b>	1.139	11.885,1
<b>2023</b>	1.099	11.159,4
<b>2024</b>	806	8.481,7

## Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	1.578	3.965.210
<b>2023</b>	1.750	4.422.130
<b>2024</b>	281	712.720
	Convenios de empresa	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	1.208	332.196
<b>2023</b>	1.304	378.051
<b>2024</b>	204	27.533
	Convenios de otro ámbito	Total personas trabajadoras
<b>2022</b>	370	3.633.014
<b>2023</b>	446	4.044.079
<b>2024</b>	77	685.187

## Acuerdos de inaplicación de convenios registrados en 2024 (1)

Sector de actividad	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>281</b>	<b>12.185</b>
Agrario	5	5	616
Industria	40	39	3.912
Construcción	125	115	3.069
Servicios	144	122	4.588
Tamaño de la empresa	Inaplicaciones	Empresas	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>281</b>	<b>12.185</b>
1-49 trabajadores	224	207	3.414
50-249 trabajadores	67	52	5.223
250 o más trabajadores	13	12	3.474
No consta	10	10	74
Condiciones de trabajo inaplicadas	Inaplicaciones	% Inaplicaciones	Personas trabajadoras
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>	<b>12.185</b>
Cuantía salarial	144	45,9	6.956
Cuantía salarial y sistema de remuneración	21	6,7	873
Sistema de remuneración	35	11,1	595
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y mejoras voluntarias Seguridad Social	20	6,4	209
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	18	5,7	233
Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y superación de los límites para la movilidad funcional	12	3,8	166
Jornada de trabajo	12	3,8	1.212
Resto de casos	52	16,6	1.941

## Denuncias, prórrogas y nuevos convenios junio 2024 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2022	590	66	301
	2023	605	33	380
	2024	63	15	148
Empresa	2022	424	48	278
	2023	457	17	353
	2024	49	7	137
Grupo de empresas	2022	25	3	1
	2023	21	0	8
	2024	1	1	2
Sectoriales	2022	141	15	22
	2023	127	16	19
	2024	13	7	9

## NOTAS EXPLICATIVAS

- (1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2024 registrados hasta 31 de mayo de 2024.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 3 de junio de 2024.
- (3) Expedientes FOGASA, datos acumulados del 2024 hasta el 30 de abril de 2024, elaboración propia a partir de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 30 de abril de 2024, Informe sobre la Actividad del SIMA – 27 de mayo de 2024.

## Expedientes edientes FOGASA 2024 (3)

Nº expedientes	18.203
Nº empresas	7.631
Nº personas trabajadoras	19.931
% Hombres	60,96
% Mujeres	39,04
Total prestaciones	159.576.194,40
Prestaciones por salarios	56.057.017,70
Prestaciones por indemnizaciones	103.519.176,70

## Procedimientos SIMA 2024 (4)

Ámbito del conflicto	Procedimientos: 177		Nº personas trabajadoras: 1.264.631
	Nº procedimientos	% procedimientos	
Empresa	155	87,6	339.649
Sector	22	12,4	924.982
<b>Tipo de conflicto</b>			
Interpretación y aplicación	67	37,9	178.059
Huelga	22	12,4	126.741
Periodo de consultas	1	0,6	295
Bloqueo negociación	10	5,6	671.292
Impulso negociación	2	1,1	1.700
Impugnación convenios colectivos	1	0,6	-
Otras discrepancias	74	41,8	286.544
<b>Tipo de procedimiento</b>			
Mediación	174	98,3	1.262.623
Arbitraje	1	0,6	308
Impulso a la negociación	2	1,1	1.700
<b>Resultado</b>			
Acuerdos en mediación	37	20,9	87.454
Laudos arbitrales	1	0,6	308
Sin acuerdo	100	56,5	508.471
Intentado sin efecto	6	3,4	84.194
Archivado	8	4,5	16.507
En trámite	25	14,1	567.697

**Educación**

para

**vivir**

**Organización**

para

**luchar**



**Organiza** <sup>tu</sup>  
**Orgullo** <sup>2024</sup>

